

## PELATIHAN KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN DIRI PRAKTIKI BELADIRI MUGAI RYU INDONESIA

Oleh:

Ivy Novenatha Karolina Tambun  
Heru Hariyanto

Magister Psikologi Sains Universitas Surabaya

[ivy.tambun@gmail.com](mailto:ivy.tambun@gmail.com)  
[herruhva@staff.ubaya.ac.id](mailto:herruhva@staff.ubaya.ac.id)

### Abstrak

Praktisi beladiri Mugai Ryu Indonesia masih banyak yang menunjukkan kelemahan dalam kepemimpinan diri (*self-leadership*), suatu kompetensi kunci dalam pengembangan pribadi dan profesional. Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) diidentifikasi sebagai faktor penting dalam menguatkan *self-leadership*. Oleh karena itu, pelatihan kecerdasan emosi menjadi fokus pelatihan untuk mengatasinya. Penelitian ini mengevaluasi efektivitas pelatihan kecerdasan emosi dalam meningkatkan kepemimpinan diri para praktisi atau kenshi Mugai Ryu Indonesia. Pendekatan eksperimen *one group pretest-posttest design* digunakan dalam penelitian terhadap 20 kenshi. Para peserta menjalani pelatihan kecerdasan emosi dalam 4 sesi yang berfokus pada aspek persepsi emosi, penggunaan emosi untuk memfasilitasi pemikiran, pemahaman emosi dan pengelolaan emosi. Skor kecerdasan emosi dan kepemimpinan diri diukur sebelum dan sesudah pelatihan menggunakan alat ukur Mayer Salovey Caruso *Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) dan *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ). Hasil menunjukkan peningkatan kepemimpinan diri yang signifikan pada peserta pelatihan (uji beda  $p < 0,01$ ). Tiga aspek kecerdasan emosi berkorelasi positif signifikan dengan kepemimpinan diri setelah pelatihan, aspek penggunaan emosi berkorelasi paling kuat ( $r=0,626$ ,  $p < 0,01$ ). Hasil post-test *emotional intelligence* memiliki korelasi positif kuat signifikan ( $0,665$ ,  $p > 0,01$ ) terhadap *post-test self-leadership*. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi yang berkembang selama pelatihan terkait dengan level kepemimpinan diri yang lebih tinggi pada akhir pelatihan.

**Kata Kunci:** kecerdasan emosi, kepemimpinan diri, Mugai Ryu Indonesia

### Abstract

Many practitioners of Mugai Ryu martial arts in Indonesia still exhibit weaknesses in self-leadership, a key competency in personal and professional development. Emotional intelligence is identified as a crucial factor in strengthening self-leadership. Therefore, emotional intelligence training has become the focus to address this issue. This study evaluates the effectiveness of emotional intelligence training in enhancing the self-leadership of Mugai Ryu practitioners in Indonesia. An experimental one-group pretest-posttest design approach was used in this study with 20 kenshi. Participants underwent emotional intelligence training in 4 sessions focusing on aspects of perception of emotions, use of emotion to facilitate thinking, understanding of emotions, and management of emotions. Emotional intelligence and self-leadership scores were measured before and after the training using the Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) and the Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ). Results showed a significant increase in self-leadership among training participants (paired t-test  $p < 0.01$ ). Three aspects of emotional intelligence were significantly positively correlated with self-leadership after training, with the aspect of use of emotions showing the strongest correlation ( $r = 0.626$ ,  $p < 0.01$ ). The post-test emotional intelligence results had a strong significant positive correlation ( $r = 0.665$ ,  $p < 0.01$ ) with the post-test self-leadership. This indicates that the emotional intelligence developed during training is associated with higher levels of self-leadership at the end of the training.

**Keywords:** emotional intelligence, self-leadership, Mugai Ryu Indonesia

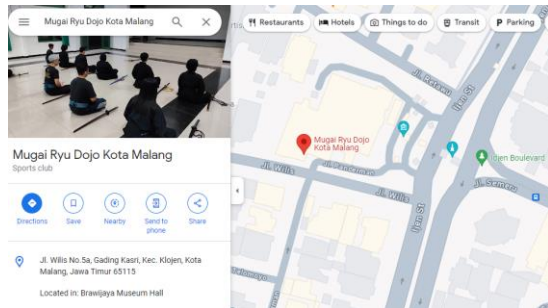
## PENDAHULUAN

Mugai Ryu adalah salah satu aliran beladiri teknik pedang tradisional dari Jepang yang

mengutamakan harmoni antara kemampuan fisik dan pengembangan karakter. Aliran Mugai Ryu dipengaruhi kuat oleh zen, maka tujuan utamanya bukanlah untuk ilmu berpedang saja. Tiap murid harus berjuang bukan hanya untuk memahami

jurus dan teknik namun juga setiap makna, prinsip dan intisari dari jalan pedang itu sendiri.

Mugai Ryu Indonesia berdiri secara mandiri, namun secara keilmuan adalah bagian dari Tenshinkai yang merupakan cabang resmi dari organisasi pusat Mugai Ryu Meishi-ha yang ada di Jepang (Panduan Pemula Mugai Ryu Indonesia, 2023). Di Indonesia, Mugai Ryu telah berdiri sejak 2022, pusatnya berada di Kota Malang dan telah memiliki cabang di Surabaya, Pasuruan dan Batu.



**Gambar 1.** Lokasi Honbu Dojo, Mugai Ryu Indonesia Pusat, Malang

Meskipun organisasi ini telah berkembang secara fisik di beberapa wilayah dalam 2 tahun, namun masih belum banyak muncul praktisi yang dapat diandalkan sebagai pelatih penerus vsii misi dan harapan pendirinya. Dari hasil wawancara dengan pendiri dan beberapa kenshi di Kota Malang dan Surabaya ditemukan banyak praktisi beladiri atau kenshi Mugai Ryu menunjukkan kelemahan dalam kompetensi kepemimpinan diri.

Organisasi Beladiri Mugai Ryu Indonesia membekali teknik pedang kepada para praktisi untuk dapat membela diri di saat genting. Namun dalam peristiwa hidup sehari-hari kejadian genting menghadapi individu lain sebagai lawan ini sangat jarang terjadi. Para praktisi dalam masa pelatihan lebih dituntut untuk dapat mengalahkan lawan dalam dirinya sendiri untuk dapat menguasai teknik pedang dengan segera, misalnya mengalahkan kemalasan, ketidakdisiplinan, kesombongan, iri hati, keegoisan diri, dll. Hal-hal semacam ini dapat teratasi apabila seorang praktisi memiliki kemampuan selfleadership yang baik. Self-Leadership merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya untuk mengarahkan semua potensi (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Neck dan Manz dalam Houghton, 2000). Contoh indikasi individu yang memiliki *self-leadership* adalah mampu melakukan observasi diri, menetapkan tujuan pribadi, membuat daftar tugas, memberi hadiah/ hukuman pada diri sendiri, mampu menemukan hal menyenangkan dalam tugas rutin, analisis diri, berdialog positif dengan diri sendiri (*self-talk*), memiliki gambaran kesuksesan.

Salah satu komponen penting dalam *self-leadership* adalah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*. Kecerdasan emosional

meningkatkan kepemimpinan diri melalui pengaturan emosi dan pola perilaku. Selain itu, pemikiran fleksibel yang dihasilkan dari kecerdasan emosional meningkatkan kemampuan mengidentifikasi hubungan antara informasi yang berbeda, sehingga memfasilitasi penggunaan strategi kepemimpinan diri. (Zyl et al., 2017).

Keterkaitan ini juga telah dibuktikan dalam beberapa penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan positif antara *emotional intelligence* dengan kemampuan *self-leadership*. Individu dengan level *emotional intelligence* tinggi lebih dapat memimpin dirinya sendiri dalam mencapai tujuan (Wang et al., 2016; Vann et al., 2017; Esen & Bulut, 2022).

*Emotional intelligence* adalah proses mental yang terlibat dalam pengenalan, penggunaan, pemahaman, dan pengelolaan keadaan emosional diri sendiri dan orang lain untuk memecahkan masalah dan mengatur perilaku (Brackett & Salovey, 2006). *Emotional intelligence* lebih berkaitan dengan kemampuan sosial dan emosional yang penting untuk interaksi manusia dan kepemimpinan yang efektif (baik memimpin diri sendiri maupun orang lain).

Mayer, Salovey, dan Caruso menguraikan kecerdasan emosional ke dalam empat aspek atau komponen utama yaitu:

1. Persepsi Emosi (*Perceiving Emotions*): Aspek ini melibatkan kemampuan untuk mengenali dan mengidentifikasi emosi pada diri sendiri dan orang lain dengan akurat. Hal ini tidak hanya mencakup pengenalan emosi melalui ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan nada suara, tetapi juga sensasi fisik dan konteks situasional yang mempengaruhi emosi.
2. Penggunaan Emosi (*Using Emotions to Facilitate Thought*): Aspek ini berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan emosi untuk memfasilitasi atau meningkatkan proses kognitif, seperti pemikiran dan penyelesaian masalah. Emosi dapat mempengaruhi cara kita berpikir dan memprioritaskan apa yang kita perhatikan dan bagaimana kita bertindak, sehingga kecerdasan emosional melibatkan penggunaan emosi untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan kreativitas
3. Memahami Emosi (*Understanding Emotions*): Ini mencakup kemampuan untuk memahami sinyal emosional yang kompleks, termasuk transisi antar emosi (misalnya, bagaimana rasa frustrasi bisa berubah menjadi kemarahan atau bagaimana perubahan dari sedih ke lega) dan memahami apa yang menyebabkan emosi tersebut serta apa konsekuensinya. Aspek ini juga melibatkan pengenalan bagaimana emosi dapat ber kombinasi atau berinteraksi, serta pemahaman tentang bagaimana emosi berbeda dalam berbagai hubungan dan budaya
4. Pengaturan Emosi (*Managing Emotions*): Aspek terakhir adalah kemampuan untuk mengatur emosi pada diri sendiri dan orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk menenangkan diri sendiri saat marah, membangkitkan semangat

saat sedih, dan membantu orang lain mengelola emosi mereka sendiri. Pengaturan emosi yang efektif memungkinkan individu untuk tetap tenang dalam situasi stres, dan membantu mereka dalam memelihara hubungan interpersonal yang sehat dan mendukung.

Dengan pelatihan kecerdasan emosi Pelatihan kecerdasan emosi dapat membantu praktisi Mugai Ryu Indonesia mengenali emosi mereka sendiri dengan lebih baik. Hal ini meningkatkan kesadaran diri, yang esensial untuk memahami reaksi pribadi terhadap berbagai situasi dalam latihan dan kehidupan sehari-hari. Dengan keterampilan dalam mengelola emosi, para praktisi dapat mengendalikan respon emosional mereka secara efektif, mengurangi reaksi impulsif, dan menghadapi stres serta tekanan dengan cara yang lebih konstruktif. Kecerdasan emosi dapat meningkatkan motivasi internal, membantu praktisi menetapkan tujuan yang jelas dan tetap berkomitmen terhadap latihan dan perkembangan pribadi mereka. Ini mendukung dedikasi jangka panjang terhadap latihan beladiri sehingga dapat mencapai potensi maksimal mereka dalam beladiri dan aspek-aspek lain dari kehidupan. Melalui pengembangan aspek-aspek kecerdasan emosi, para praktisi dapat mengembangkan kemampuan untuk memimpin diri sendiri. Mereka lebih mampu menetapkan arah, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas perkembangan mereka sendiri, baik dalam latihan maupun kehidupan profesional. Dengan kemampuan kecerdasan emosi yang lebih baik, praktisi juga dapat berkontribusi pada suasana yang lebih positif dan produktif di dojo. Mereka dapat menjadi teladan bagi anggota lain dan berperan aktif dalam membangun budaya dojo yang suportif dan kolaboratif.

## METODE

Menguraikan Dengan prinsip-prinsip Human Performance Improvement (HPI) atau Peningkatan Kerja Manusia dan andragogi (teori pembelajaran individu dewasa) sebagai panduan, para pelatih merancang program pelatihan. Saat membuat program pelatihan, perancang dan pengembang pelatihan mengikuti lima kegiatan utama: analisis, desain, pengembangan, implementasi, dan evaluasi—disebut ADDIE yaitu *Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation* (Carliner, 2015).

### 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan atau *Training Need Analysis* (TNA)

Dilakukan wawancara secara langsung dengan pendiri Mugai Ryu Indonesia dan 2 orang praktisi senior masing-masing dari dojo Kota Malang dan Surabaya. Panduan

wawancara digunakan untuk menemukan kesenjangan (gap) antara harapan dalam visi misi dengan kondisi para praktisi pada kenyataannya agar masalah dapat teridentifikasi, penetapan tujuan intervensi melalui pelatihan, menggali info karakteristik peserta dan menilai ketersediaan sumber daya seperti waktu dan fasilitas yang dapat digunakan dalam pelatihan.

### 2. Desain Pelatihan

Tahap ini meliputi perancangan struktur dan isi pelatihan berupa modul dan topik yang akan diberikan, pemilihan metode pembelajaran yang sesuai (ceramah, studi kasus, permainan, diskusi), penentuan media dan peralatan, perancangan alat evaluasi beserta kriteria, dan penyusunan rencana alur rinci setiap sesi pelatihan (*rundown acara*).

### 3. Pengembangan

Pada tahap ini dilakukan pembuatan materi pelatihan (materi presentasi, media audio visual, panduan instruktur, instruksi diskusi dan permainan), pembuatan group obrolan aplikasi *whatsapp*, dokumentasi pendukung seperti panduan pengguna, modul peserta dan lembar kerja (*workbook*), persiapan alat dan infrastruktur juga simulasi pelatihan dengan kelompok kecil untuk mendapat umpan balik (*tryout*).

### 4. Implementasi

Tahap implementasi terdiri dari 2 bagian yaitu persiapan dan pelaksanaan pelatihan. Persiapan dilakukan dengan *briefing* sebanyak dua kali bersama para fasilitator secara daring dan luring agar semua memahami materi dan metode pelatihan, juga mempersiapkan peralatan perlengkapan pelatihan beserta penanggungjawab tiap bagian. Pelaksanaan pelatihan diadakan di sebuah ruang terbuka gedung kegiatan masyarakat dengan konsep tanpa tempat duduk (lesehan) seperti di dojo. Pemberian materi dan metode diberikan sesuai desain pelatihan yang telah dirancang dan disimulasikan dengan tujuan peserta dapat mencapai pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diharapkan diakhir pelatihan. 4 orang fasilitator ditempatkan untuk membantu kelancaran setiap sesi pelatihan dan sekaligus sebagai observer yang mengamati perilaku masing-masing peserta selama pelatihan.

### 5. Evaluasi

Evaluasi pelatihan dilakukan dengan 3 metode yaitu reaksi peserta, observasi perilaku peserta dan data statistik.

Reaksi peserta terhadap materi, metode dan pelatih dievaluasi melalui pemberian “stiker di papan reaksi yang terbagi 3 level dari

tidak puas ke sangat puas dengan istilah kekinian “Melempem, B aja dan Menyala!”.

Hasil observasi dari 4 orang fasilitator didokumentasikan di lembar observasi yang meliputi penilaian perilaku antusiasme dan partisipatif peserta di setiap sesi dalam 5 level angka yang semakin meningkat. Selain itu juga disediakan kolom komentar bagi observer untuk keterangan lebih mendetail jika perlu.

Evaluasi data statistik dilakukan dengan proses olah data pre-test dan post-test dengan mengisi kuesioner sebelum pelatihan (*pre-test*) dan sesudah pelatihan (*post-test*) melalui aplikasi *google form*. Kuesioner yang diberikan berisi dua alat ukur atau skala sekaligus yaitu Mayer Salovey Caruso *Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) untuk mengukur tingkat kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) dan *Revised Self- Leadership Questionnaire* (RSLQ) untuk mengukur tingkat kepemimpinan diri (*self- leadership*). Reliabilitas skala MSCEIT  $\alpha = 0.86$  (Mayer et al., 2006) dan realibilitas skala RSLQ  $\alpha = 0,74$  (Houghton & Neck, 2002).

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen *one group pretest- posttest*. Data *Pre-test* diambil H-7 pelatihan. Data *post- test* untuk skala MSCEIT diambil tiap kali sesi berakhir dengan pembagian butir sesuai jenis aspek. Sedangkan post-test skala RSLQ diambil H+1 pelatihan. Proses olah data menggunakan program IBM SPSS 26.0. Berikut adalah karakteristik 20 orang peserta pelatihan:

Jenis Kelamin	:	Laki- laki	70%
		Perempuan	30%
Asal Dojo	:	Surabaya	25%
		Malang	75%
Lama Keanggotaan	:	1-3 Bulan	25%
		4-6 Bulan	0%
		7-12 Bulan	55%
		>12 Bulan	20%

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kecerdasan emosi untuk meningkatkan kepemimpinan diri bagi praktisi beladiri Mugai Ryu Indonesia ini memiliki *tagline* “*I’m On The Next Level!*”. Tujuannya agar setelah mengikuti pelatihan ini para praktisi semakin bersemangat mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi beladirinya dengan memanfaatkan kecerdasan emosi. Pelatihan dilaksanakan selama kurang lebih 5 jam pada Tanggal 11

Juni 2024 di salah satu ruang terbuka Gedung Malang Creative Center, Malang.

Pelatihan terbagi dalam 4 sesi dengan menggabungkan metode *lecturing* atau ceramah dengan metode tambahan lain seperti permainan, *sharing session*, studi kasus dan *focused group discussion* (FGD). Tiap peserta diberikan buku lembar kerja (*workbook*) untuk mencatat hasil refleksi atau tugas di setiap sesi.



**Gambar 2.** Trainer, Fasilitator dan Peserta Pelatihan dari Mugai Ryu Indonesia

Pada sesi ke-1 berjudul *Leading Myself with Emotional Intelligent* peserta diajak untuk mengenali jenis emosi dan bagaimana emosi terhubung dengan keberhasilan dalam pencapaian tujuan hidup. Metode yang digunakan adalah ceramah dengan selingan audio visual dan permainan individual yang disebut *Grab The Folks*. Melalui sesi ini trainer berhasil membuat peserta merefleksikan kembali motivasi awal bergabung dalam komunitas beladiri Mugai Ryu Indonesia, memancing peserta untuk membuka diri tentang pengalaman emosional mereka dan memahami bahwa ternyata ada emosi dari pengalaman orang lain yang belum pernah mereka rasakan



**Gambar 3.** Dinamika Peserta dalam Permainan Sesi 1: *Grab The Folks*

Sesi ke- 2 berjudul *In The Other's Shoes* mengajak peserta untuk mengembangkan kemampuan mengenali emosi orang lain dan berempati melalui metode ceramah, refleksi klip audio visual serta permainan berkelompok *If You Know- You Know* (IYKYK). Di sesi ini peserta tampak lebih berantusias dan partisipasif dari sesi sebelumnya. Beberapa peserta bersedia membagikan pendapatnya tentang video klip yang diberikan dan pengalamannya selama bermain dengan sukarela.

Di sesi ke-3 yaitu *Let's Surf* peserta diajak untuk mengenali dan mengembangkan strategi regulasi emosi. Setelah penjelasan materi peserta diarahkan untuk mendiskusikan secara berpasangan suatu kasus pengalaman emosi yang mungkin dapat ditemukan dalam relasi berkomunitas beladiri mereka ini. Beberapa pasangan dimungkinkan menerima 1 jenis kasus yang sama. Di akhir sesi para peserta diberi kesempatan untuk berbagi pendapat kelompoknya dan memberikan pendapat yang berbeda terhadap hasil diskusi kasus kelompok lain.

Sesi terakhir berjudul *Tuning In* berisi tentang penggunaan kemampuan ketrampilan sosial dengan manajemen emosi orang lain. Setelah penjelasan materi peserta diarahkan untuk mendiskusikan secara berkelompok (*focused-group discussion*) suatu cuplikan video implementasi manajemen emosi dalam kehidupan sosial. Masing- masing kelompok didampingi oleh fasilitator sebagai pemantik diskusi. Di akhir sesi, peserta diajak menuliskan hasil refleksi atau mencatat poin penting yang mereka peroleh tentang strategi berkepribadian sosial di *workbook*



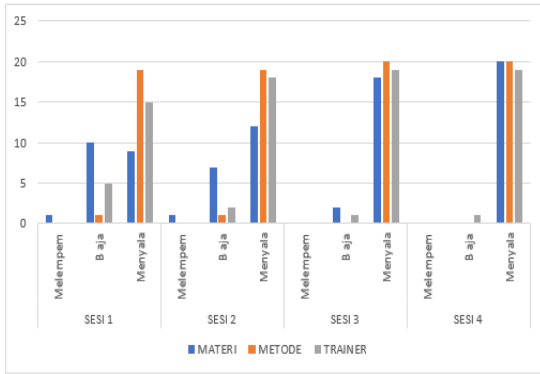
**Gambar 4.** Peserta Menyimak Media Audio Visual Sesi 4: *Tuning In!* dalam *focused group discussion* (FGD)

Evaluasi pelatihan diberikan kepada peserta dalam bentuk kegiatan menempel stiker di papan reaksi. Evaluasi ditujukan pada kesan peserta atas tiga hal yaitu materi, metode dan trainer. Pilihan reaksi yang disediakan bagi peserta adalah “melempem” yang berarti peserta sangat tidak puas, “B aja” yang berarti peserta merasa netral dan “menyala” yang berarti peserta merasa sangat puas.



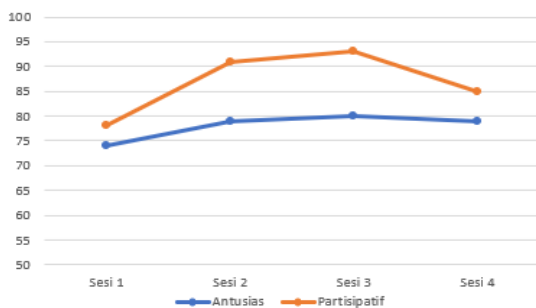
**Gambar 5.** Papan Reaksi Peserta untuk Materi, Metode dan Trainer di Tiap Sesi

Rekapitulasi jumlah stiker reaksi 20 peserta pelatihan dapat dilihat pada **Gambar 6**. Berdasarkan tabel dan grafik evaluasi reaksi dapat dilihat bahwa reaksi peserta terhadap materi, metode dan *trainer* berkembang semakin lebih banyak ke arah sangat puas selama sesi pelatihan berlangsung. Sesi terakhir pelatihan, yaitu sesi keempat berjudul *Tuning In* bertopik *managing other's emotion* mendapat reaksi sangat memuaskan terbanyak dari segi materi, metode dan *trainer*.



**Gambar 6.** Grafik Evaluasi Reaksi Peserta

Hasil observasi perilaku peserta pelatihan menunjukkan rata-rata level antusiasme dan partisipasi yang cukup tinggi selama pelatihan. Antusiasme dan partisipasi tertinggi mulai ditunjukkan saat pelaksanaan sesi kedua hingga mencapai puncaknya pada sesi ketiga yaitu pada sesi berjudul *Let's Surf* dengan metode studi kasus regulasi emosi.



**Gambar 7.** Hasil Observasi Perilaku Peserta

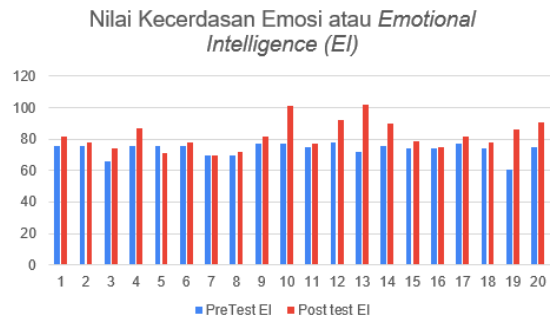
Pengolahan data statistik terhadap nilai skala hasil *pre-test* dan *post-test* dilakukan untuk melakukan perbandingan antara keadaan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan, guna menilai perubahan yang terjadi sebagai hasil dari intervensi pelatihan.

Kategori nilai peserta dibedakan menjadi 5 tingkat yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah berdasar norma ideal masing-masing alat ukur. Norma ideal merupakan standar teoritis yang mewakili kondisi optimal atau harapan ideal terhadap hasil pengukuran. Kategori tidak didasarkan pada distribusi data empiris tetapi lebih pada kondisi ideal hasil pengukuran.

### Evaluasi Nilai Skala *Emotional Intelligence* (EI)

Mean ideal dari nilai skala MSCEIT untuk mengukur *emotional intelligence* adalah 70,00

dengan standar deviasi (SD) 14,00. Grafik perubahan nilai *emotional intelligence* dari 20 orang peserta sebelum pelatihan (*pre-test*) dan sesudah pelatihan (*post-test*) ditampilkan pada **Gambar 8**.



**Gambar 8.** Grafik Nilai *Pre-test* dan *Post-test* Kecerdasan Emosi

Dapat disimpulkan bahwa setelah pelatihan terjadi kenaikan level kategori *emotional intelligence* kepada 13 orang peserta, sedangkan 7 orang lainnya tidak mengalami perubahan level kategori atau tetap seperti kondisi sebelum pelatihan. Dari 13 orang peserta yang mengalami kenaikan level kategori terdapat 3 orang yang menunjukkan kenaikan kategori hingga 2 level sekaligus, sedangkan yang lain mengalami kenaikan 1 level.

### Uji Beda Nilai *Emotional Intelligence* (EI)

Uji beda dilakukan untuk menunjukkan signifikansi atau keberartian perubahan nilai *emotional intelligence* dari peserta pelatihan. Proses olah data *pre-test* dan *post-test* diolah menggunakan program IBM SPSS 26.0. Analisis uji beda data nilai *emotional intelligence* dilakukan dengan menggunakan uji parametrik *paired sample t-test* dengan hasil signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,01$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* *emotional intelligence* peserta signifikan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa adanya pelatihan membuat perubahan berarti dari kondisi level *emotional intelligence* peserta sebelum pelatihan.

### Evaluasi Nilai Skala *Self- Leadership* (SL)

Mean ideal dari nilai skala *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ) untuk mengukur tingkat kepemimpinan diri (*self-leadership*) adalah 105,00 dengan standar deviasi (SD) 23,33. Grafik perubahan nilai kemampuan *self-leadership* dari 20 orang

peserta sebelum pelatihan (*pre- test*) dan sesudah pelatihan (*post- test*) dapat ditampilkan pada **Gambar 9**.



**Gambar 9.** Grafik Nilai *Pre-test* dan *Post-test* Kepemimpinan Diri

Dapat disimpulkan bahwa setelah pelatihan terjadi kenaikan level kategori *emotional intelligence* kepada 17 orang peserta, sedangkan 3 orang lainnya tidak mengalami perubahan level kategori atau tetap seperti kondisi sebelum pelatihan. Dari 17 orang peserta yang mengalami kenaikan level kategori terdapat 3 orang yang menunjukkan kenaikan kategori hingga 2 level sekaligus, sedangkan yang lain mengalami kenaikan 1 level.

#### Uji Beda Nilai *Self- Leadership* (SL)

Uji beda dilakukan untuk menunjukkan signifikansi atau keberartian perubahan nilai *self- leadership* dari peserta pelatihan. Proses olah data *pre-test* dan *post-test* diolah menggunakan program IBM SPSS 26.0. Analisis uji beda data nilai *self- leadership* dilakukan dengan menggunakan uji parametrik *paired sample t-test* dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test self-leadership* peserta signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan membuat perubahan berarti dari kondisi level *self-leadership* peserta sebelum pelatihan.

#### Uji Korelasi *Pre-test* dan *Post-test* Antara *Emotional Intelligence* dan *Self-Leadership*

Uji korelasi diperlukan untuk mengetahui adanya saling keterkaitan antara *emotional intelligence* (EI) dan *self-leadership* (SL), sebelum diadakan pelatihan (*pre-test*) dan setelah diadakan pelatihan (*post-test*). Pengujian dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson pada data 20 orang peserta. Hasil uji korelasi ini dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tampak pada **Tabel 1** hasil *post-test emotional intelligence* dan *post-test self-leadership* memiliki koefisien korelasi 0,665 dengan signifikansi  $p < 0,01$ . Nilai ini menunjukkan bahwa *post-test emotional intelligence* memiliki korelasi positif kuat yang signifikan terhadap *post-test self-leadership*. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa *emotional intelligence* yang berkembang selama pelatihan terkait dengan level *self-leadership* yang lebih tinggi pada akhir pelatihan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa ada keterkaitan positif antara *emotional intelligence* dengan kemampuan *self-leadership* (Wang et al, 2016; Vann et al., 2017; Esen & Bulut, 2022).

Hasil *pre-test emotional intelligence* dan *pre-test self-leadership* memiliki koefisien korelasi -0,228 dengan signifikansi  $p > 0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa *pre-test emotional intelligence* memiliki korelasi yang negatif rendah yang tidak signifikan terhadap *pre-test self-leadership*. Artinya level *emotional intelligence* dan *self-leadership* peserta sebelum pelatihan tidak saling berkaitan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam pemilihan variabel pelatihan *emotional intelligence* ini.

Jika telusuri lebih lanjut pelaksanaan *pre-test* dilakukan H-7 sebelum pelatihan secara mandiri oleh peserta di lokasi masing- masing melalui *googleform*. Kondisi *pre-test* secara daring dan tanpa pendampingan dari trainer ini memiliki beberapa kelemahan. Adanya kebutuhan penjelasan lebih lanjut tentang istilah dalam kuesioner yang mungkin belum dipahami oleh peserta tidak dapat terpenuhi. Selain itu kondisi peserta saat pengisian *pre-test* juga tidak dapat dipastikan.

**Tabel 1.** Uji Korelasi Nilai Post-test Antar Aspek *Emotional Intelligence* (EI) dengan *Self-Leadership* (SL)

Variabel	Posttest_EI	Posttest_SL	Posttest_EI	Posttest_SL
Posttest_EI	1	-	-	-
Posttest_SL	.665**	1	-	-
Posttest_EI	.557*	.729**	1	-
Posttest_SL	0.437	.861**	0.421	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji korelasi nilai post-test antar aspek *emotional intelligence* dengan *self-leadership* perlu diketahui untuk mengenali aspek *emotional intelligence* mana saja yang berkorelasi dengan perubahan *self-leadership* peserta setelah diadakan pelatihan. Hasil Uji Korelasi Antar Aspek *Emotional Intelligence* (EI) dengan *Self-Leadership* (SL) ditampilkan pada **Tabel 2**.

Berdasar uji korelasi **Tabel 2**, diketahui bahwa semua aspek *emotional intelligence*

berkorelasi positif signifikan dengan *self-leadership* setelah pelatihan diberikan, kecuali aspek *use of emotion to facilitate thinking* yang menunjukkan korelasi lemah dan tidak signifikan (0,437,  $p > 0,05$ ). Aspek *use of emotion* berkorelasi paling kuat (0,626,  $p < 0,01$ ) dengan peningkatan *self-leadership* setelah pelatihan, disusul oleh aspek *perception of emotion* (0,557,  $p < 0,05$ ) dan aspek *management of emotion* (0,548,  $p < 0,05$ ).

**Tabel 2.** Hasil Uji Korelasi Antar Aspek *Emotional Intelligence* (EI) dengan *Self-Leadership* (SL)

Variabel	Posttest_SL	Posttest_EI	Post EI_POE	Post EI_UOEFT	Post EI_UOE	Post EI_MOE
Posttest_SL	1	-	-	-	-	-
Posttest_EI	.665**	1	-	-	-	-
Post EI_POE	.557*	.729**	1	-	-	-
Post EI_UOEFT	0.437	.861**	0.421	1	-	-
Post EI_UOE	.626**	.908**	.622**	.689**	1	-
Post EI_MOE	.548*	.822**	.549*	.681**	.651**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keterangan: SL= self-leadership; EI= emotional intelligence; POE= perception of emotions, UOEFT= use of emotion to facilitate thinking; UOE= understanding of emotions; MOE= management of emotion

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil evaluasi pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kepemimpinan diri praktisi beladiri Mugai Ryu Indonesia di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Reaksi peserta terhadap materi, metode dan *trainer* berkembang semakin lebih

banyak ke arah sangat puas selama sesi pelatihan berlangsung.

- Hasil observasi perilaku peserta pelatihan menunjukkan rata-rata level antusiasme dan partisipasi yang cukup tinggi selama pelatihan.
- Setelah pelatihan terjadi kenaikan level kategori *emotional intelligence* kepada 13 orang peserta (65%). Perbedaan antara skor pre-test dan post-test *emotional intelligence* peserta signifikan ( $p < 0,01$ ).



- Setelah pelatihan terjadi kenaikan level kategori *emotional intelligence* kepada 17 orang peserta (85%). Perbedaan antara skor pre-test dan post-test *self-leadership* peserta signifikan ( $p < 0,01$ ).
- Hasil pre-test *emotional intelligence* dan post-test *self-leadership* memiliki koefisien korelasi positif rendah yang tidak signifikan terhadap post-test *self-leadership* ( $r=0,283$ ,  $p>0,05$ ). Level *emotional intelligence* yang ada pada peserta sebelum pelatihan tidak berpengaruh pada peningkatan *self-leadership* yang mereka capai setelah pelatihan.
- Semua aspek *emotional intelligence* berkorelasi positif signifikan dengan *self-leadership* setelah pelatihan diberikan, kecuali aspek *use of emotion to facilitate thinking* yang menunjukkan korelasi lemah dan tidak signifikan ( $0,437$ ,  $p>0,05$ ). Aspek *use of emotion* berkorelasi paling kuat ( $0,626$ ,  $p<0,01$ ) dengan peningkatan *self-leadership* setelah pelatihan,
- Hasil post-test *emotional intelligence* memiliki koefisien korelasi positif kuat yang signifikan terhadap post-test *self-leadership* ( $r=0,665$ ,  $p<0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* yang berkembang selama pelatihan terkait dengan level *self-leadership* yang lebih tinggi pada akhir pelatihan.

#### Saran

- Pelatihan kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) membutuhkan banyak refleksi

dan keterbukaan pengalaman emosional antar peserta. Lokasi pelaksanaan pelatihan perlu dipertahankan dengan konsep tanpa kursi (lesehan) tetapi dalam ruangan yang lebih eksklusif dan hening dengan fasilitas proyektor.

- Untuk pelatihan selanjutnya baik pre-test maupun post-test sebaiknya dilakukan di waktu dan lokasi yang serentak dengan pendampingan boleh secara daring atau luring.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Brackett, M. A., & Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT). *Psicothema*, 18, 34-41.
- Carliner, S. (2015). *Training design basics*. Association for Talent Development.
- Esen, Ü. B., & Bulut, S. (2022). Determining the Effect of Emotional Intelligence on Self-Leadership. *Journal of Business and Management Review*, 3(8), 563-580.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial psychology*, 17(8), 672-691.
- Kurniawan, Y. V. (September, 2023). *Panduan Pemula*. Mugai Ryu Indonesia.
- Vann, V., Sparks, B., & Baker, C. (2017). A study of emotional intelligence and self-leadership. *SAM Advanced Management Journal*, 82(3), 18-28.
- Wang, Y., Xie, G., & Cui, X. (2016). Effects of emotional intelligence and self-leadership on students' coping with stress. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(5), 853-864.